



**University of  
Zurich**<sup>UZH</sup>

**Zurich Open Repository and  
Archive**

University of Zurich  
University Library  
Strickhofstrasse 39  
CH-8057 Zurich  
[www.zora.uzh.ch](http://www.zora.uzh.ch)

---

Year: 2012

---

## **Geschlechtersegregation. Subtile Mechanismen beeinflussen die Berufswahl**

Maihofer, Andrea ; Schwiter, Karin ; Wehner, Nina

Abstract: Trotz vielfältigen Fördermassnahmen ist in der Schweiz die Trennung der Berufe in frauen- und männerdominierte Tätigkeiten stärker ausgeprägt als in anderen Ländern. Der Schweiz entgeht dadurch ein grosses Potenzial an Fähigkeiten und Begabungen.

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-66188>

Journal Article

Published Version

Originally published at:

Maihofer, Andrea; Schwiter, Karin; Wehner, Nina (2012). Geschlechtersegregation. Subtile Mechanismen beeinflussen die Berufswahl. *Panorama*, 5:22-23.

## Geschlechtersegregation

# Subtile Mechanismen beeinflussen die Berufswahl

Trotz vielfältigen Fördermassnahmen ist in der Schweiz die Trennung der Berufe in frauen- und männerdominierte Tätigkeiten stärker ausgeprägt als in anderen Ländern. Der Schweiz entgeht dadurch ein grosses Potenzial an Fähigkeiten und Begabungen.

Von Andrea Maihofer, Karin Schwiter und Nina Wehner. Sie forschen am Zentrum Gender Studies der Universität Basel.

— Auch heute noch gelten viele Berufe als typische Frauen- oder Männerberufe. Zwar können Tätigkeiten ihre geschlechtliche Zuweisung über die Zeit hinweg verändern, wie dies beispielsweise bei Primarlehrpersonen geschehen ist. Ausserdem sind die Zuweisungsmuster je nach Land sehr verschieden und auch nicht überall gleich stark ausgeprägt. So gelten beispielsweise technische Berufe in Teilen Asiens nicht als typische Männerberufe, und körperlich anstrengende Feldarbeit wird in zahlreichen Ländern des Südens als typische Frauenarbeit verstanden. Bei der Geschlechtertypisierung von Berufen handelt es sich folglich um kulturell geprägte und damit auch veränderbare Vorstellungen davon, welche Tätigkeiten eher Männern entsprechen und welche eher Frauen.

Ausgerechnet in der Schweiz, deren Berufsbildungssystem in internationalen Vergleichen oft als vorbildlich dargestellt wird, ist die berufliche Geschlechtersegregation, das heisst die Trennung der Berufe in frauen- und männerdominierte Tätigkeiten, sehr viel stärker ausgeprägt als in anderen Ländern. Trotz vielfältigen Fördermassnahmen beginnen auch heute noch sehr wenige Männer die Ausbildung zum Fachmann Betreuung und nur wenige Frauen werden Elektroinstallateurinnen. Für diese geschlechtsspezifischen Berufswege sind eine Reihe Mechanismen verantwortlich, die sich gegenseitig verstärken. So ist es für junge Erwachsene in der Schweiz nach wie vor schwieriger, einen geschlechtsuntypischen Berufswunsch

zu verwirklichen als einen geschlechtstypischen. Der Schweiz entgeht dadurch ein grosses Potenzial an Fähigkeiten und Begabungen.

Im Rahmen der Studie «Persistenz und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen» wurden junge Erwachsene rückblickend zu ihren Erfahrungen bei der Berufswahl befragt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Berufsfindung als ein langfristiger Prozess verstanden werden muss, der schon in der frühesten Kindheit beginnt. Bereits Kleinkinder lernen in täglichen Interaktionen mit ihrem Umfeld, was als mädchenhaft und was als jungenhaft gilt, und nennen geschlechtstypische Wunschberufe.

## Selbstsortierungsmechanismus

Wenn sie als Jugendliche beginnen, sich konkret mit möglichen Berufsfeldern auseinanderzusetzen, ist ihr Blick in vielen Fällen bereits von Anfang an auf geschlechtstypische Berufsfelder eingeschränkt und blendet andere Interessen und Talente systematisch aus. Illustrieren lässt sich dieser Selbstsortierungsmechanismus am Beispiel eines jungen Mannes, der erst Automatiker lernt und über eine Zweitausbildung in den Pflegeberuf wechselt, wo er seine eigentliche Berufung findet. Er erzählt rückblickend: «In der Sekundarschule war einfach so ein Credo, Männer machen irgendetwas Technisches und die Frauen irgendetwas in die soziale Richtung oder Büro, sodass ich gar nicht den Zugang hatte oder das gar nicht gesehen habe, dass es noch andere Sachen gibt.» Das

Wissen um diese Engführung des Blicks, mit dem Jugendliche bereits in den Berufsfindungsprozess eintreten, ist zentral. Schule und Berufsberatung können dieser Engführung entgegenwirken, indem sie bewusst und systematisch die Alternativen jenseits geschlechtstypischer Berufsfelder ins Blickfeld rücken.

## Trügerisches Gefühl des Passens

Junge Erwachsene, die untypische Berufswünsche verwirklicht haben, haben aus ihrem Umfeld auffällig häufig bestärkende Rückmeldungen erhalten. Sie erzählen von Menschen, die positiv auf ihre Berufswahl reagiert, sie gefördert und immer wieder darin bestärkt haben, ihren untypischen Weg zu gehen. Diese Förderung kann von Eltern, Lehrerinnen und Lehrern oder auch Bekannten ausgehen.

Eine besondere Rolle spielen in der Schweiz die Betriebe, die Lehrstellen ver-

## Geschlechterungleichheiten erforscht

Die Studie der Universität Basel basiert auf Daten der TREE-Studie, die Jugendliche aus der ganzen Schweiz über zehn Jahre hinweg auf ihrem Ausbildungsweg begleitet hat. Ergänzend zu den quantitativen Auswertungen wurden teilnarrative biografische Interviews geführt. Das Projekt unter der Leitung von A. Maihofer, M. Bergmann und S. Hupka-Brunner wurde vom Schweizerischen Nationalfonds (NFP 60) finanziert.

geben. Ausbilderinnen und Ausbilder verlassen sich bei der Auswahl des Nachwuchses oft auf ihr Bauchgefühl und entscheiden intuitiv, welche Jugendlichen in ihren Betrieb passen. Dieses Gefühl des Passens entsteht in erster Linie bei Menschen, die der eigenen Person oder den bestehenden Teammitgliedern ähnlich sind. Sich darauf zu verlassen, fördert deshalb nicht eine optimale Auswahl nach Qualifikation und persönlicher Eignung, sondern Homogenität.

Dieser Mechanismus wirkt nachweislich auch in Bezug auf das Geschlecht. In männertypischen Berufen wird ein männlicher Bewerber auch gegenüber besser qualifizierten und begabteren weiblichen Bewerberinnen oft als passender wahrgenommen. Sich dieser Neigung bewusst zu sein, hilft, ihr bei der Auswahl von Lernenden aktiv entgegenzusteuern. Ausbilder können dadurch sowohl besser qualifizierte und begabtere Lernende gewinnen als auch genau jene Förderrolle übernehmen, die es Jugendlichen ermöglicht, ihre untypischen Berufswünsche zu verwirklichen. Oder in den Worten einer jungen Elektrikerin mit grossem Berufsstolz, die über ihre Lehrstellenzusage erzählt: «Der Lehrmeister hat gesagt, ich will es probieren, ob es klappt. Es wäre mal was anderes.»

### **Berufe zeichnen Lebensläufe vor**

Ein weiterer entscheidender Mechanismus betrifft die geschlechtsspezifisch tendenziell unterschiedlichen Vorstellungen der Jugendlichen zu ihrer Lebensplanung. Junge Männer überlegen im Berufsfindungsprozess eher, ob sie bereits mit 16 einen Lehrlingslohn verdienen, ob sie sich im Beruf weiterentwickeln und mit der Zeit verantwortungsvollere Aufgaben übernehmen können und ob sie später genügend verdienen, um eine Familie zu gründen. Junge Frauen überlegen in der Tendenz eher, ob sie im Beruf Teilzeit arbeiten können und ob sie nach einer Kinderpause die

Chance haben, wieder einzusteigen. Viele Berufe sind implizit entweder auf eine frauen- oder auf eine männertypische Erwerbslaufbahn zugeschnitten. Ihre Arbeitsorganisation wirkt bei der Berufswahl als subtiler Sortierungsmechanismus und verstärkt die berufliche Geschlechtersegregation.

### **Auch Ausbildungen folgen der Typisierung**

Zwar haben die jüngsten Reformen des Schweizer Berufsbildungssystems sehr viel dazu beigetragen, auch in frauentypischen Berufen Wege zur weiteren Qualifikation zu eröffnen und die Durchlässigkeit zwischen Berufen zu erleichtern. Noch immer sind jedoch männertypische Berufe eher über betriebliche Ausbildungsgänge, frauentypische häufiger über schulische Ausbildungsgänge zu erreichen, die während der Ausbildung keinen Verdienst ermöglichen. Ausserdem ist die Organisation der Arbeit in männertypischen Berufen auf Vollzeitstellen und in frauentypischen Berufen auf Teilzeitstellen ausgelegt. Das Beispiel der Elektrikerin zeigt, dass sie bereits damit rechnet, ihren geliebten Beruf nach der Familiengründung nicht mehr ausüben zu können: «Wenn Kinder da sind, geht es nicht. Auf dem Bau ist dann sowieso nichts.» Teilzeitjobs, führt sie weiter aus, gibt es dort höchstens im Lager oder im Büro.

Die Unvereinbarkeit bestimmter Berufe mit antizipierten Familienrollen trägt dazu bei, dass Jugendliche gar nicht erst eine Ausbildung wählen, die mit ihren längerfristigen Lebensplänen unvereinbar scheint. Um diesen Einfluss auf die Berufswahl zu wissen, ermöglicht es, bei der Neugestaltung von Ausbildungen oder der Arbeitsorganisation in einem Betrieb zu reflektieren, ob Ausbildungsgänge oder konkrete Stellen tatsächlich sowohl männer- als auch frauentypische Erwerbslaufbahnen ermöglichen. Die geschilderten Mechanismen verstärken sich gegenseitig und



In der Schweiz wählen nur wenige Frauen typische Männerberufe.

tragen in ihrem Zusammenwirken dazu bei, dass geschlechtsuntypische Berufswünsche nach wie vor selten und schwierig zu verwirklichen sind: Ausbildungen und Stellen werden für das eine oder andere Geschlecht als geeignet wahrgenommen, sie werden entsprechend ausgestaltet und die Lernenden werden auch aufgrund ihres Geschlechts dafür ausgewählt.

### **Gegensteuern ist notwendig**

Dadurch tragen alle Beteiligten dazu bei, die Geschlechtersegregation im Beruf fortzuschreiben. Es braucht also ein bewusstes, aktives Gegensteuern, um die subtilen Selbstsortierungsmechanismen auszugleichen und Frauen und Männern in allen Berufen gleiche Chancen zu eröffnen. Nur durch das Wissen um die eigenen Stereotypisierungen und deren fortwährendes kritisches Hinterfragen kann verhindert werden, dass Fähigkeiten und Begabungen verloren gehen – bei Männern mit Talent für Pflege- und Lehrberufe ebenso wie bei Frauen mit einer Affinität für Bau- und technische Berufe. –